

POGLAVLJE 2

OBRAZOVNI SISTEM I POTREBE PRIVREDE U SRBIJI ¹

Mirjana Radović-Marković²

Apstrakt: *Srbija se suočava sa višegodišnjim raskorakom između ponude i potražnje za radnom snagom. Da bi se ovaj raskorak smanjio, treba usaglasiti programe obrazovanja sa potrebama na tržištu rada. Shodno tome, u radu se postavljaju nekoliko ključnih pitanja, kao što su: Koji modaliteti edukacije mogu da doprinesu bržem premošćavanju ovih razlika? Koje kompetencije treba razviti kod budućih diplomaca, kako bi oni bili spremni da lako rešavaju probleme sa kojima će se suočavati na budućem poslu? Kako treba kombinovati teorijska znanja i iskustvo da bi se odgovorilo zahtevima poslodavaca?*

Suštinu predloga koji se izlažu u radu, čini tesno partnerstvo između obrazovnih institucija i poslodavaca. Ono treba da igra važnu ulogu u pomaganju mladim ljudima kod prelaska iz obrazovnog procesa u proces rada. Prema mišljenju autora, ovo partnerstvo može da se ojača kroz: obezbeđivanje više sredstava za obrazovne programe; veće uključivanje poslodavaca u kreiranje programa edukacije; stalnu obuku nastavnika i veću spregu između studenata, nastavnika i poslodavaca. Svi ovi predlozi i preporuke autora, moraju da budu u funkciji potreba privrede i politike zapošljavanja u Srbiji.

Ključne reči: *Obrazovanje, tržište rada, kompetencije kadrova, nezaposlenost, zaposlenost, Srbija*

¹ Ovaj rad je deo istraživačkih projekata pod šiframa 47009 (Evropske integracije i društveno-ekonomske promene privrede Srbije na putu ka EU) i 179015 (Izazovi i perspektive strukturnih promena u Srbiji: Strateški pravci ekonomskog razvoja i usklađivanje sa zahtevima EU), finansiranih od strane Ministarstva za nauku i tehnološki razvoj Republike Srbije.

² Dr Mirjana Radović-Marković, Redovan profesor, Institut ekonomskih nauka, Beograd, email: mradovic@gmail.com

2.1. UVOD

Svetska ekonomska i finansijska kriza, koja je u drugoj polovini 2008. godine imala negativan uticaj na ekonomski rast i na kretanje ekonomskih aktivnosti u Srbiji, odrazila se i na pad zaposlenosti i nastavljanje trenda rasta nezaposlenosti. Pored ekonomske i finansijske krize, kao najčešći uzroci pogoršavanja stanja na tržištu rada u poslednjih nekoliko godina, uzimaju se višegodišnji raskorak između ponude i potražnje za radnom snagom, ogromni broj neupotrebljivih diploma, deficitarnost pojedinih zanimanja, nedostatak znanja i veština, nedovoljna mobilnost radne snage, zastarela nomenklatura zanimanja, nedovoljna zainteresovanost privrednika da ulažu u usavršavanje zaposlenih i slični problemi. Da bi se prebrodio jaz koji je sve dublji između onoga što obrazovani sistem nudi kao i onoga što tržištu rada potražuje, potrebno je reformisati sistem obrazovanja i otvoriti mogućnosti za nove modalitete osposobljavanja za rad. Naime, prioritet reforme obrazovanja jeste usmeravanje obrazovanja u smeru pružanja boljih odgovora na potrebe tržišta rada. Da bi se to i postiglo neophodno je stalno pratiti kretanja na tržištu rada i njegove indikatore.

2.2. INDIKATORI TRŽIŠTA RADA

Uprkos tome što je doneta Prva nacionalna strategija zapošljavanja Republike Srbije za period od 2005. do 2010. godine u kojoj su bili definisani pravci i obim aktivnosti koje treba preduzeti da bi se uspešno rešavali problemi nezaposlenosti i razvijalo efikasno tržište rada, nisu postignuti željeni rezultati. Oni nisu postignuti, pre svega, zbog tri grupe faktora (Radović Marković, M et al. 2010):

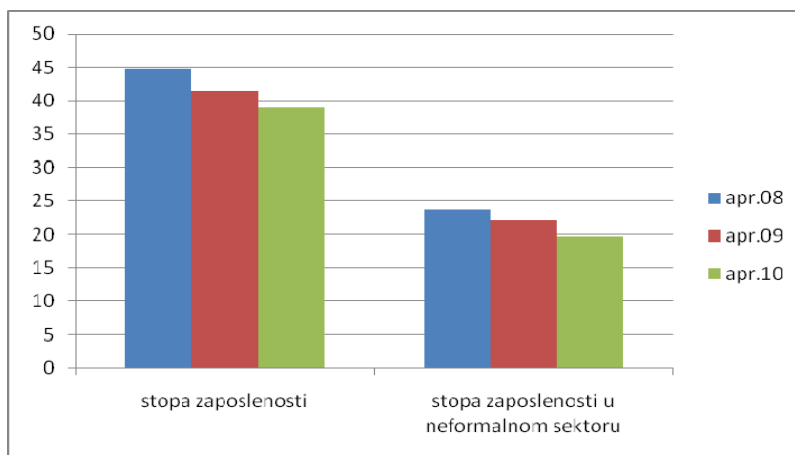
1. procesa tranzicije i privatizacije;
2. radnog zakonodavstva i institucija na tržištu rada i
3. sistema oporezivanja plata.

Status na tržištu rada je značajna determinanta ekonomske dobrobiti, a biti nezaposlen, biti u neformalnom sektoru, ili raditi neki drugi „loš posao“ snažno se povezuje sa siromaštvom (Ministarstvo za rad i socijalnu zaštitu Srbije, 2006.). Mladi ljudi, žene i marginalizovane grupe (uključujući Rome, izbeglice i interno raseljena lica) imaju veoma loš status na tržištu rada u Srbiji. Takođe, indikatori tržišta rada su znatno lošiji u Srbiji od proseka EU, a stopa zaposlenosti je daleko od lisabonskog cilja od 70%.

2.2.1. Formalna i neformalna zaposlenost

Od početka krize 2008. godine, broj zaposlenih pokazuje stalnu tendenciju opadanja. Tako je ukupan broj zaposlenih u Srbiji krajem oktobra 2010. godine iznosio 1.801.503, što ukazuje da je u odnosu na isti mesec prethodne godine broj zaposlenih smanjen za 3%. U istom mesecu 2010. godine stopa zaposlenosti u Srbiji je bila 37,7% (grafikon 1), dok je stopa zaposlenosti za muškarce iznosila 45,0% , a za žene 30,9%. Stopa zaposlenosti je najviša kod stanovništva sa visokim obrazovanjem i iznosi 56,9%, sa srednjim obrazovnim nivoom 43,4% a najniža je kod stanovništva bez završene škole i iznosi 11,7 % (RZS, oktobar, 2010).

Grafikon 1. Stope zaposlenosti u Srbiji (April 2008. 2009. i 2010 godine)



Izvor: Anketa o radnoj snazi, RZS, 31.12.2009 i 31.12.2010.

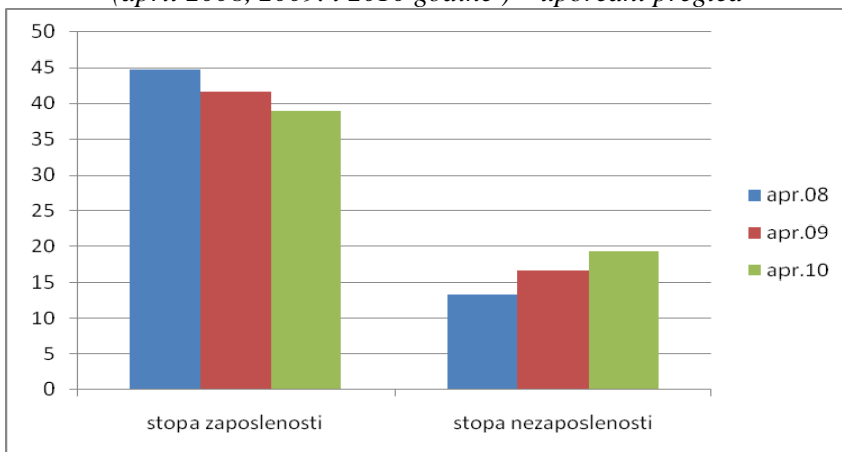
Najveća stopa zaposlenosti za isti period, zabeležena je u centralnoj Srbiji (42, 0%), a zatim u Beogradu (41, 0%), dok je najmanja bila u Vojvodini (38,3%).

Žene su najviše zastupljene u strukturi neformalne zaposlenosti. Naime, one žene koje nisu ostale van procesa rada u otežavajućim okolnostima ekonomskog privređivanja, radile su pretežno u onim granama privrede koje su najmanje profitabilne ili su radile u neformalnom (rezidualnom sektoru). Često skroman porodični budžet nije im dozvoljavao da samostalno započnu vlastiti biznis sopstvenim sredstvima ili sredstvima štednje, koja žene najviše koriste za pokretanje novih biznisa. Takođe, nije bilo pomoći od strane društva, niti je bilo namenskih kredita kao ni zajmova, što se odrazilo na nemogućnost žena da svoje nesumnjive preduzetničke i menadžerske potencijale realizuju u praksi. Stoga, većina njih se zadovoljavala marginalnim poslovima u neformalnoj ekonomiji ili

radeći na nekim mestima u državnim ili društvenim firmama, koja uglavnom nisu bila rukovodeća.

Kretanja od 2002. godine pokazuju da neformalni sektor u sve većem broju apsorbuje nekvalifikovanu i nestručnu radnu snagu. Od ukupnog broja zaposlenih u neformalnom sektoru u 2010 godini 53% su lica sa nižim obrazovanjem, 39% sa srednjim i 8% lica sa višim i visokim obrazovanjem. Pored kvalifikacione strukture zaposlene radne snage u neformalnom sektoru privređivanja, treba ukazati i na neke specifičnosti u pogledu regionalne zastupljenosti neformalnog sektora. Naime, potrebno je istaknuti ispoljene značajne razlike u regionalnoj zastupljenosti neformalnog sektora. Tako je najmanji procenat zaposlenih u neformalnom sektoru zabeležen u Beogradu sa 21%, a najveći u zapadnoj Srbiji sa preko 47%.

Grafikon 2. Stope zaposlenosti i nezaposlenosti u Srbiji (april 2008, 2009. i 2010 godine) – uporedni pregled



Izvor: Anketa o radnoj snazi, RZS, 31.12.2009 i 31.12.2010.

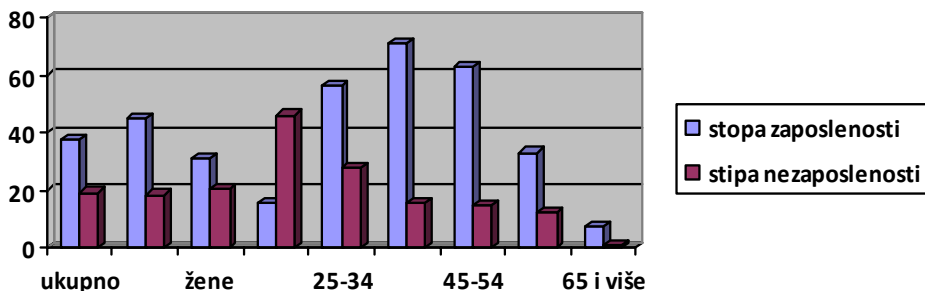
2.2.2. Nezaposlenost

Poslednji zvanični podatak Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) je da je posao u decembru 2010. godine tražilo 729.520 lica. Nezvanične procene govore da makar još polovina od tog zvaničnog broja formalno pravno ne radi ali nema status zvanično nezaposlenih lica i bavi se nekim poslom u svojoj ekonomiji.

Tržište rada u Srbiji takođe karakterišu oštre razlike na skoro svim nivoima teritorijalne agregacije. Najveće razlike su ispoljene između ruralnih u odnosu na gradska područja, južni u odnosu na severne delove zemlje, u koncentraciji radnih

resursa kako po obimu i strukturi, tako i kvalitetu u velikim gradskim centrima u poređenju sa drugim područjima.

Grafikon 3. Stopa zaposlenosti i nezaposlenosti za stanovništvo staro 15 i više godina

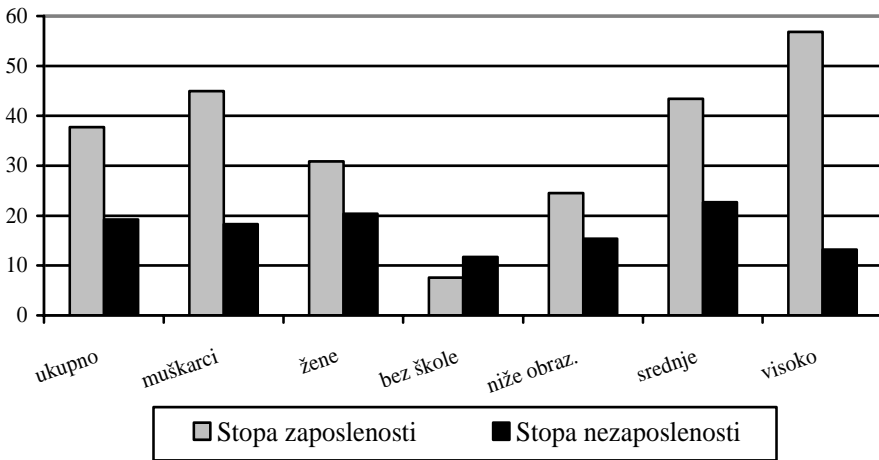


Izvor: Anкета o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 10/2010

Po regionalnoj strukturi nezaposlenih, na posao se čeka duže od 12 meseci (što se smatra dugotrajnom nezaposlenošću) u Raškom okrugu (75,96 odsto), Jablaničkom (71,12%), Pomoravskom (70,64%), Rasinskom (70,41%) i Zaječarskom okrugu (69,77%). Najmanje učešće dugotrajne nezaposlenosti zabeleženo je u Severnobačkom (55,26%), Sremskom (56,14%), Srednjobanatskom (56,52%), Beogradskom upravnom okrugu (56,86 odsto) i Braničevskom okrugu (58,21%). Što se gradova i opština tiče, najveći broj nezaposlenih na evidenciji NSZ-a je u Beogradu - 95.071, u Nišu je 34.620 nezaposlenih, Novom Sadu 28.263, Kragujevcu 22.363, Leskovcu 20.531 i Novom Pazaru 20.313 nezaposlenih. Najmanji broj nezaposlenih je u Požarevcu - 3.930, u Užicu 5.142, Sremskoj Mitrovici 6.462, Zaječaru 7.031 i Smederevu 7.145 nezaposlenih (Nacionalna služba za zapošljavanje, septembar 2010).

Posmatrano po obrazovnoj strukturi nezaposlenih (grafikon 4. i tabela 2. u aneksu), zapaža se značajan broj niskokvalifikovanih u ukupnom broju nezaposlenih lica (27,1% u oktobru 2010). Naime, u strukturi nezaposlenih dominantno mesto zauzimaju nekvalifikovani i polukvalifikovani radnici, ali je zapaženo i da se broj visoko obrazovanih kadrova drastično uvećeva. Prevažadni razlozi za to kriju se u nefleksibilnosti tržišta rada, odnosno nedostatku programa koji ispunjavaju zahteve tržišta rada za specifičnim znanjima i veštinama, karijernom savetovanju i vođenju sistema za prepoznavanje kompetencija i kvalifikacija aktivne politike zapošljavanja.

Grafikon 4. Stope zaposlenosti i nezaposlenosti po polu i obrazovnom nivou, oktobar 2010.



Izvor: Anкета o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 10/2010

Prema raspoloživim statističkim podacima krajem decembra 2010. godine, žene su ostvarile najveće učešće u strukturi nezaposlenih lica, koje je dostiglo 52,87%. Stopa nezaposlenosti žena je u oktobru 2010. godini iznosila 20,4 a muškaraca 18,3% (grafikon br. 4 i tabela 1.u aneksu).

Najviše nezaposlenih imaju regioni Šumadije i Zapadne Srbije, 32,53% ukupno registrovanih, a sledi Vojvodina sa 27,16%. Posmatrano po gradovima i opštinama najveći broj lica na evidenciji NSZ ima Beograd, 94.314 lica, a najmanji Požarevac 3.836 lica. Istovremeno sa rastom nezaposlenosti povećao se broj siromašnih, odnosno broj gladnih povećan je za 10%.

Nazaposlenost se posebno negativno odražava na starije od 50 godina (11,79%), koje izrazito sporo i teško pronalaze novo zaposlenje. Takođe, u dugotrajnoj nezaposlenosti žene su učestvovala sa 55,41%. Najveći broj nezaposlenih posao traže od jedne do dve godine (18,35 odsto), oko 12,17 odsto nezaposlenih posao traže do tri meseca, 11,90 odsto traži zaposlenje od tri do pet godina, 10,69 procenata su lica koja posao traže od pet do osam godina, od dve do tri godine na posao čeka 10,63 odsto osoba, dok je onih koji ga traže više od 10 godina 9,12 odsto. Postoje mnogobrojni razlozi što pojedini segmenti nezaposlene radne snage dugo čekaju na novi posao. Najčešće je u velikoj meri izražen nedostatak prilika za nalaženje posla, što se posebno ispoljava u nerazvijenim delovima zemlje. Jedan od problema može biti i spremnost za preseljenje u razvijenije delove zemlje i veće gradske centre. Najzad, neki od radnika koji su duže vreme

nezaposleni izgubili su posao zbog restrukturiranja njihovih preduzeća i u stanju su da s tim izađu na kraj zahvaljujući povećanim otpremninama, produženim primanjem naknada za nezaposlenost i drugim oblicima podrške. Čak i tamo gde postoje prilike za zapošljavanje mnogi ne mogu da nađu posao jer ne poseduju adekvatno obrazovanje ili veštine koje se traže. Stoga je od posebne važnosti usmeriti pažnju na obrazovanje (kvalitet i vrstu programa koji se nude, kvalitet predavača, stvaranje kompetencija budućih diplomaca kroz edukaciju i drugo) i njegovu ključnu ulogu u zadovoljavanju potreba tržišta rada.

2.2.3. Preporuke i mere za rešavanje nezaposlenosti u Srbiji

Nacionalna strategija zapošljavanja usvojena je aprila 2005. godine i predstavlja osnovni strateški dokument za podsticanje zapošljavanja u Srbiji u periodu od 2005. do 2010. godine. Dakle, period njene primene u dobroj meri se poklapa sa periodom primene Strategije privrednog razvoja Srbije, što se proteže do 2012. godine. Drugi važni dokumenti obuhvataju do sada usvojene zvanične strateške dokumente Republike Srbije, Strategiju za smanjenje siromaštva i Strategiju podrške malim i srednjim preduzećima. Ključna uloga ove strategije je da ukaže na specifične pravce rešavanja problema nezaposlenosti u verovatno najosetljivijoj fazi procesa tranzicije kod nas, kao i da ponudi rešenja primerena toj fazi i trenutno raspoloživim ljudskim i finansijskim resursima, koja će biti detaljnije specifikovana u akcionim planovima zapošljavanja.

Sa postepenim izlaskom iz krize tokom 2011. mogu se očekivati pozitivniji trendovi na tržištu rada, i na srednji rok opadajući trend stope nezaposlenosti. U sledećih nekoliko godina se očekuje investicija od 1,1 milijarde evra, koje treba da investira poznata švedska fabrika za proizvodnju nameštaja, čime bi se otvorio prostor za zapošljavanje oko 9000 ljudi. Ova investicija bi doprinela smanjenju nezaposlenosti, kao i dalje investicije Gaspromnjefta i Fiata. Osim ovih investicija koje su veoma izvesne, treba očekivati i druge investitore, kako strane tako i domaće čim se steknu bolji ekonomski uslovi izlaskom iz krize. Naime, to bi bio pravi trenutak da se uđe u dalje strukturalne reforme i da se unaprede institucionalni kapaciteti i institucionalni okvir u cilju poboljšanja poslovne klime i privlačenja veoma potrebnih novih investicija. Takođe, plan Vlade Republike Srbije je da dve hiljade preduzetničkih radnji bude otvoreno od strane nezaposlenih lica koji se nalaze na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje, koja će u 2011. godini izdvojiti 160.000 dinara za svakog potencijalnog preduzetnika. To se odnosi na one koji imaju biznis ideju, koju žele da razviju u novi posao. Taj iznos će biti veći u nerazvijenim sredinama i kretaće se između 300 i 400 hiljada dinara u zavisnosti od toga koliko će budući preduzetnici zaposliti još lica sa zavoda za zapošljavanje. To je od posebnog značaja, s obzirom da se broj zaposlenih u sektoru malih i srednjih preduzeća smanjio u 2010. godini u

poređenju sa 2009. godinom, tj. sa 485 hiljada u oktobru 2009. na 455 000 u oktobru 2010. (RZS, 2011). Pored toga što se ovakve mere mogu nazvati palijativnim u kombinaciji sa stranim investicijama u ključnom ulogu koje obrazovanje treba da ima u zadovoljavanju potreba na tržištu rada, mogu dati dugoročne rezultate i smanjiti nezaposlenost u Srbiji. Stoga ćemo se posebno ovde fokusirati na ulogu obrazovanja, koje mora da bude u funkciji novog zapošljavanja i smanjenja razlika između ponude radne snage i potreba privrede.

2.3. KLJUČNA ULOGA OBRAZOVNOG SISTEMA U ZADOVOLJAVANJU POTREBA NA TRŽIŠTU RADA

Evropska Komisija je naglasila značaj obrazovanja za sticanje znanja, koja bi doprinela razvijanju sposobnosti radne snage za njihovo aktivno učestvovanje u kreiranju društvenog bogatstva: „to je presudno da svaki mladi čovek dobije mogućnost da iskoristi svoj potencijal“ (European Commission, 2007, str. 2). Važno je pri tome naglasiti da visokoškolske ustanove moraju da imaju glavnu ulogu u razvoju "Evropskog znanja" (European Commission, 2003). "Mladi ljudi treba da se osposobe, kako bi bili spremni za ulazak na tržište rada, ali takođe da im se stvore mogućnosti da se obrazuju tokom svog životnog i radnog veka (life-long learning). Kroz lični razvoj jedino mogu da se prilagode promenljivim profesionalnim okolnostima i da odgovore na sve njihove izazove." (European Commission, 2007, str. 3). U Beloj knjizi (European Commission, 2001) navodi se da se mora poboljšati kvalitet obrazovanja kako bi se osiguralo da mladi ljudi steknu odgovarajuće veštine koje će im omogućiti da postanu dobro informisani, aktivni i odgovorni građani i osigurati njihovu socijalnu uključenost i spremnost za profesionalni život (European Commission, 2001, str 31).

Kvalitet visoko obrazovnih institucija mora da zadovolji opšte prihvaćene standarde, koji su regulisani zakonom o visokom obrazovanju. Njihov kvalitet se može meriti pozicijom, koju zauzimaju diplomirani studenti u svetu rada. Stoga, jedno od najvažnijih pitanja se odnosi na raspoložive potencijale visokoškolskih ustanova za razvoj kompetencija, koje su relevantne za potrebe tržišta rada i uključivanje radne snage u proces rada. Imajući to u vidu, visokoškolske ustanove treba da budu svesne onoga šta je potrebno od znanja i veština za uspešan ulazak na tržište rada i bolje zapošljavanje njihovih diplomaca. Da bi se imao visoko kvalitetan kadar, to podrazumeva poklanjanje posebne pažnje svim nivoima obrazovanja-od osnovnog do fakultetskog.

U cilju podizanja obrazovnog nivoa kadrova, Evropska Komisija predlaže jače delovanje na evropskom nivou u pogledu sprovođenja reformi i modernizacije evropskih fakulteta. Kao ključni akteri u ekonomiji znanja (knowledge economy)

i društvu znanja, fakulteti se suočavaju sa mnogim izazovima. Pre svega, neophodno je da se naprave potrebne reforme kako bi fakulteti mogli da u potpunosti učestvuju na globalnom tržištu na području nastave, istraživanja i inovacija. Te reforme iziskuju restrukturiranje fakulteta, veću mobilnost studenata i profesora, priznavanje kvalifikacija i sklapanje partnerstva s poslovnim svetom i firmama na globalnom nivou. Smanjivanje razlika između visokog obrazovanja i tržišta rada na nacionalnom i globalnom nivou može se postići kroz razvoj opštih i specifičnih kompetencija studenata, koje treba da budu usaglašene sa zahtevima tržišta rada. Da bi se ove razlike smanjile u Srbiji, neophodno je uzeti u obzir da obrazovni sistem ima ključnu ulogu u zadovoljavanju potreba na tržištu rada i shodno tome usaglasiti programe obrazovanja sa ovim potrebama. Bolje povezivanje obrazovanja sa potrebama tržišta rada iziskuje preduzimanje sledećih mera:

- Poboljšavanje obrazovnog sistema;
- Utvrđivanje uloge državnih i privatnih obrazovnih institucija u pogledu zadovoljavanja potreba tržišta rada;
- Veće povezivanje politike obrazovanja sa politikom radne snage;
- Obraćanje veće pažnje na upisnu politiku; prikupiti podatke o potrebama tržišta rada, te u skladu s tim prilagoditi upisnu politiku u institucijama visokog obrazovanja;
- Potrebno je standardizovati i definisati vidove neformalnog obrazovanja, kao i kreirati sertifikovane i nesertifikovane programe edukacije;
- Formirati centre za neformalno obrazovanje i angažovati isključivo licencirane predavače;
- Pronaći načine finansiranja centara za prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, preispitati postojeći model finansiranja projekata podrške zapošljavanju, te razviti funkciju posredovanja pri zapošljavanju kroz omogućavanje pokretljivosti radne snage

2.4. NOVI MODALITETI OBRAZOVANJA

Obrazovanje prestaje biti vremenski ograničeno i sve više postaje “celoživotni” (long-life learning) proces, koji treba da afirmiše država. Da bi se Srbija približila evropskim standardima i u sferama koje do sada nisu imale tradiciju na ovim prostorima, kao što je “celoživotno učenje“, važna je promocija “celoživotnog učenja” i neformalnog obrazovanja. Naime, često se osobe koje su ranije završile svoje redovno obrazovanje nalaze u poziciji da je njihovo znanje zastarelo i da ga je potrebno inovirati kako bi dobili posao na tržištu rada. Shodno tome, neformalno obrazovanje u tom kontekstu treba da odigra posebnu ulogu i dobije sve više na značaju. Pored onih čije je znanje zastarelo, postoji i jedna velika grupacija ljudi koji žele da se edukuju za neka nova zanimanja za kojima je iskazano veće interesovanje među poslodavcima. Sve to iziskuje modernije i

fleksibilnije programe edukacije, koji će pratiti tražnju i zahteve tržišta rada. U skladu sa tim, predviđa se da svi koji budu „organizatori obrazovanja” moraju biti licencirani u pogledu ispunjavanja uslova za obavljanje programa koje nude na tržištu. Takođe, treba pojačati i druge oblike kontrole ovih programa (načine prenošenja znanja, dužine trajanja programa i nivoa stečenog znanja, primenjivost programa u praksi i sl.).

Obrazovanje i obučavanje obavljaju se na više načina - u firmama i izvan njih. Pohađanje kurseva i polaganje testova preko interneta bitno menjaju dosadašnji način sticanja znanja u klasičnim učionicama i omogućavaju brzu razmenu informacija, veću pristupačnost najnovijim znanjima i iskustvima u ovom domenu i uštedu vremena i novca. Dakle, gotovo da su se ostvarila predviđanja naučnika od pre više decenija da će u ovom milenijumu klasičan način sticanja obrazovanja u školama i učionicama postepeno biti zamenjivan nekim drugim oblicima edukacije, u kojima će dominirati učenje iz svojih kuća i kancelarija uz pomoć kompjutera i mrežnog povezivanja sa centrima za edukaciju širom planete. Interaktivno obrazovanje treba da pruži jednu sasvim novu dimenziju u sticanju znanja i da olakša onima koji pohađaju određene kurseve da lakše i brže dođu do njih i savladaju ih. Drugim rečima, kao podrška “celoživotnom učenju” sve više u svetu dobijaju na značaju novi oblici učenja kao što su Internet studije ili e-learning. Ovaj oblik sticanja znanja je namenjen svim starosnim grupama stanovništva i u tome i leži njegova osnovna prednost, s obzirom da klasični oblici studiranja isključuju ljude u zrelim godinama. A upravo srednje generacije pokazuju poslednjih godina sve veće interesovanje za svojim ličnim i profesionalnim usavršavanjem, bilo što u mlađim godinama nisu imali materijalne mogućnosti da studiraju ili zato što su zbog prirode posla primorani da se usavršavaju ili su ostali bez posla i prinuđeni su da se dokvalifikuju. U skladu sa tim, sve više je virtuelnih fakulteta koji svoje programe studija isključivo namenjuju ovom segmentu tržišta. Osim programa za pomenutu ciljnu grupu, mnogi virtuelni fakulteti su orijentisani na zaposlene ljude, koji zbog preopterećenosti poslom i profesionalnim obavezama nisu u stanju da redovno prisustvuju nastavi, već im više odgovara da studiraju od svojih kuća i u vreme kada to njima najviše odgovara. Na taj način mogu lakše da usklade svoje porodične sa profesionalnim obavezama, što mnogi smatraju izuzetnom pogodnošću.

U Srbiji ovaj vid obrazovanja nema još uvek veći broj pristalica, jer su retke prave internet studije. Drugim rečima, internet edukacija se još uvek smatra jednom vrstom dopisnog studiranja. Takođe, ne postoje na mnogim fakultetima ni odgovarajući softveri i prateća oprema za ovu vrstu studija, kao ni adekvatna obuka kadrova koji bi ih koristili u svom radu sa studentima. Osim toga, razvoj internet studija kod nas još nije na pravi način zaživeo, jer do nedavno naša zemlja se nalazila pri dnu lestvice među zemljama po broju korisnika interneta. Sa povećanja

nim brojem korisnika interneta (prema podacima Republičkog zavoda za statistiku za 2009. godinu u Srbiji 36,7% domaćinstava posedovalo je internet priključak), ovaj vid prenošenja znanja će postati mnogo prihvatljiviji i kod nas. Otežavajući faktor za brži razvoj internet edukacije kod nas je i činjenica što se svest ljudi ovde veoma sporo menja po pitanju novotarija bilo koje vrste, a posebno u obrazovanju. U skladu sa tim, većina ljudi ne može da zamisli „učionicu bez zidova“, kao i sasvim drugačiji način učenja. Za jedan veći broj ljudi je nezamislivo da ne odlaze na fakultet i da ne slušaju predavanja, jer se na taj način ne osećaju akademskim građanima. Među njima je i sigurno veliki broj onih koji su skeptični po pitanju kvaliteta obrazovanja, stečenog na ovaj način. Shodno tome, iako je Ministarstvo obrazovanja u svom zakonu predvidelo internet obrazovanje, ono je još uvek ovde u povoju i nije dobilo na svojoj medijskoj promociji. Da bi se postojeće predrasude razbile, neophodno je široj javnosti predočiti pogodnosti on-line obrazovanja, kako bi o njemu pravu sliku stekli kako budući studenti, tako i njihovi potencijalni poslodavci. Očekuje se stoga s pravom da će pored visokih profita fakulteta, ipak najveću korist imati studenti koji će dobiti obrazovanje po vlastitoj meri i potrebama, kao i prema zahtevima njihovih budućih radnih mesta.

2.5. POVEĆANJE KOMPETENCIJA RADNE SNAGE KAO ODGOVOR NA ZAHTEVE POSLODAVACA I RADNOG MESTA

Kompetencija je sposobnost osobe, koja se potvrđuje nekim pisanim dokumentom i odnosi se na činjenicu da je ta osoba meritorna za obavljanje određenog zanimanja (Pukelis, 2009, str 20). Važno je napomenuti da tokom procesa obrazovanja i osposobljavanja za neko zanimanje, osoba razvija svoje sposobnosti u skladu sa standardima tog zanimanja.

Veliki broj kompetencija može se svesti na dve vrste:

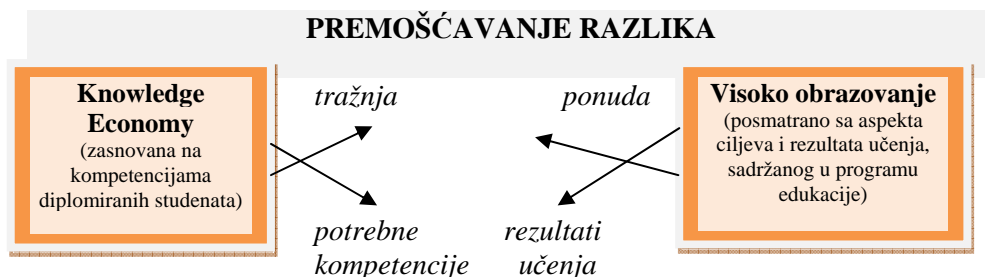
- kompetencije koje se mogu uspešno primeniti kod velikog broja različitih zadataka (opšte kompetencije);
- znanja, veštine ili strategije koje su prikladne za organizaciju koja je specifična i koja iziskuje prilagođavanje na poseban način (Weinert, 2003, str .60).

Jim Allen i Rolf van der Velden su 2005. godine napravili metodologiju na osnovu koje se od visoko obrazovanih kadrova očekuje da će razvijati najmanje pet područja opštih kompetencija:

1. *Profesionalna stručnost*: očekuje se od visokoobrazovanih da postanu stručnjaci na svom profesionalnom polju;
2. *Funkcionalna fleksibilnost*: podrazumeva da visokoobrazovani kadrovi moraju biti u mogućnosti da odgovore na nove izazove i da brzo usvajaju nova znanja;

3. *Inovativnost i upravljanje znanjem*: od visoko obrazovanih lica očekuje se da pored uspešnog obavljanja radnih zadataka stvore okruženje u kojem će na osnovu znanja upravljati inovacijama;
4. *Mobilizacija ljudskih resursa*: od visoko obrazovanih kadrova očekuje se da bi mogli da izvrše mobilizaciju svih raspoloživih ljudskih resursa i da ih usmeravaju u željenom pravcu;
5. *Međunarodna orijentacija*: od visoko obrazovanih lica očekuje se da budu snažno međunarodno orijentisani, s obzirom na procese globalizacije. (Allen, van der Veld en, 2005, str. 2-4)

Shema 1. Strategija ekonomije znanja (Knowledge Economy)



Poslednjih godina se u istraživanju obrazovanja, posebno razmatraju opšte kompetencije (Bridgstock, 2009; Barth et al, 2007; Canto-Sperber, Dupuy, 2001; Holmes, Hooper, 2000; Bennett i Sur, 1999). Jedan od najvažnijih razloga za razvoj ovih istraživanja je cilj da se poboljša kvalitet studiranja i nivo znanja koje studenti stiču nakon završetka obrazovnih programa u visoko obrazovanim institucijama. "Cilj u ovom slučaju, pored stručnog usavršavanja, je da promovise razvoj ličnosti omogućujući joj da se nosi sa složenim situacijama i lako donosi odluke" (Barth, Godemann, Rieckmann, Stoltenberg, 2007, str 421). Za razliku od opštih kompetencija, specifične kompetencije mogu se dodatno klasifikovati na one koje se direktno odnose na specifičnosti preduzeća, posebne zadatke i one koje se odnose na ekonomske sektore (Gracia-Aracil, van der Velden, 2008).

Kompetencije su povezane sa praktičnim radom na tržištu rada, dok su rezultati studiranja u direktnoj vezi sa uslovima učenja i predavanja, gde se simuliraju realne poslovne situacije.

Novi oblici rada, nove tehnologije i novi zahtevi koji se postavljaju pred zaposlene, doveli su postepeno do redefinisavanja obrazovanja i do usmeravanja pojedinaca i obrazovnih institucija u tom pravcu. Obuka ljudskih resursa za određene poslove obavlja se prvenstveno u smislu povećanja znanja i kompetencija zaposlenih, s namerom da se što bolje izađe u susret i odoli

konkurenciji koja dolazi iz spoljnog okruženja. Permanentna obuka, kao kontinuirani proces, obostrana je zaštita i za zaposlene i za firme. Naime, obuka se ne odnosi samo na jednokratnu obuku, već predstavlja kontinuiran proces koji traje ceo radni i životni vek. Pored savremenih načina sticanja znanja, u svetu se sve više kombinuje formalno i neformalno stečeno znanje sa praktičnim radnim iskustvom. Povećanje nivoa znanja, obučenosti i kvalifikovanosti zaposlenih je presudan faktor u tržišnoj utakmici. Brojne studije pokazale su da se obuka na radnom mestu kao i angažovanje i sponzorstvo poslodavaca vezuje za pozitivnije rezultate u poređenju sa obukom i programima koji se organizuju u učionici, koji nisu povezani sa privatnim sektorom. Neke studije takođe ukazuju na vrednost povezivanja obuke sa zvaničnom kvalifikacijom kadrova.

Svakoј obuci mora da prethodi priprema u obliku jasnog odgovora na bar nekoliko pitanja: Kome je namenjena? Koliko će da traje obuka? Šta se očekuje kao rezultat obuke? Od odgovora na pomenuta i neka slična pitanja u mnogome će zavisiti da li će obuku voditi naučnici ili uspešni poslovni ljudi ili i jedni i drugi. Takođe se mora unapred znati da li će se obuka odvijati u radno vreme, kako će se meriti rezultati, da li prezentirana stručna znanja mogu da se apliciraju u svakodnevnom praktičnom radu, kolika je cena obuke, itd .

Cilj obuke i osposobljavanja jeste da obezbedi učenicima i odraslima sticanje znanja, veština i sposobnosti (kompetencija) koje su im potrebne i dovoljne da bi mogli da obavljaju jedan ili više srodnih poslova. Takođe, proces stručnog obrazovanja i osposobljavanja treba da im omogući profesionalnu pripremu u okviru koje će pojedinac dobiti takve veštine koje će mu pomoći da se lako adaptiraju na promenljive radne zahteve. U skladu sa ovakvim shvatanjima sadržaj stručnog obrazovanja može da bude orijentisan prema zahtevima tržišta rada, direktno usmeren na posao ili zanimanje ili njihovu kombinaciju, ali mora da uključi i opšte obrazovanje i stručno teorijsko obrazovanje. Koliko i kako se ovi elementi usklađuju zavisi od specifičnosti i karakteristika svakog nacionalnog sistema obrazovanja i osposobljavanja.

2.6. ZAKLJUČAK

Iako se obrazovna postignuća u Srbiji mogu porediti sa onima u drugim zemljama u tranziciji, možemo zaključiti da bez obzira na značajan broj visoko obrazovanih i kvalifikovanih radnika, obrazovna struktura stanovništva Srbije je nepovoljna. Skoro 50% odraslog stanovništva se nalazi na elementarnom obrazovnom nivou i ispod njega, što znači da oko 2 miliona ljudi starijih od 15 godina ne poseduju adekvatne veštine i kompetencije koje su im neophodne da bi mogli da pronađu odgovarajući posao. Osim toga, međunarodni podaci o rezultatima učenja ukazuju

na to da mladi ljudi u Srbiji zaostaju i da nisu dobro pripremljeni za privredu u kojoj posao i razvoj zavise od znanja i inovacija.

Imati visoko kvalitetan kadar podrazumeva poklanjanje posebne pažnje svim nivoima obrazovanja-od osnovnog do fakultetskog. Evropska Komisija predlaže jače delovanje na evropskom nivou u pogledu sprovođenja reformi i modernizacije evropskih fakulteta. Kao ključni akteri u ekonomiji znanja (knowledge economy) i društvu znanja, fakulteti se suočavaju sa mnogim izazovima. Pre svega, neophodno je da se naprave potrebne reforme kako bi fakulteti mogli da u potpunosti učestvuju na globalnom tržištu na području nastave, istraživanja i inovacija. Te reforme, iziskuju restrukturiranje fakulteta, veću mobilnost studenata i profesora, priznavanje kvalifikacija i sklapanje partnerstva s poslovnim svetom i firmama na globalnom nivou.

Sistem obrazovanja ne može da reši pitanje nezaposlenosti u potpunosti, ali svakako da može i mora da bude direktno povezan sa politikom zapošljavanja u Srbiji. Partnerstvo između obrazovnih institucija i poslodavaca mora da igra važnu ulogu u pomaganju mladim ljudima kod prelaska iz obrazovnog procesa u proces rada. Ovo partnerstvo može da se ojača kroz:

- više sredstava za obrazovne programe;
- veće uključivanje poslodavaca u njihovo kreiranje;
- obuku za nastavnike i
- veću komunikaciju i spregu između studenata, nastavnika i poslodavaca.

Za uspostavljanje komunikacije, kao načina sporazumevanja, između različitih subjekata - od pojedinaca koji traže posao, poslodavaca, službe za zapošljavanje, obrazovnih institucija, institucija zaduženih za statistički monitoring - podatak o zanimanju (kvalifikacijama) je krucijalan. On pripada sistemu informacija, koji je neophodan za usklađivanje ponude i tražnje. Stoga je potrebno je jačati dobru komunikaciju između obrazovnih institucija, tržišta rada, lokalne uprave i poslodavaca na definisanju potreba za obrazovanjem, kao i uspostaviti bolju saradnju između škole i poslodavaca pri realizaciji obrazovanih programa za mlade i programa obrazovanja za odrasle.

Razvoj savremenih tehnologija, a posebno interneta sa jedne strane i promene u načinu upravljanja, komunikacija i organizacije rada u firmama sa druge strane, usloveli su u zadnjih nekoliko godina promene u vrstama znanja i načinima za njihovo sticanje. S obzirom da je internet u Srbiji naišao na svakodnevnu upotrebu u raznim domenima zabave ali i u obavljanju mnogih poslovnih transakcija, upotreba interneta i u sferi obrazovanja je sasvim očekivana. Naime, u sferi obrazovanja internet nudi globalnu platformu za skladištenje informacija i njihovo prezentovanje u tekstualnom, vizuelnom, grafičkom ili nekom drugom obliku.

Isto tako služi i kao sredstvo sinhronizovane i ansihronizovane komunikacije (Keegan, 2000). Imajući u vidu gore navode, logično je očekivati da će online studije dobijati još više na popularnosti i da će se i u budućnosti širiti mreža virtuelnih fakulteta. Shodno tome, internet edukacija će vrlo brzo postati dominantan vid obrazovanja u svetu, koji će tek za nekoliko godina dostići svoj vrhunac. Istovremeno se može očekivati da će se još više usavršavati načini rada između studenata i profesora i raditi na poboljšanju kvaliteta ovog načina studiranja.

Ključna stvar za jačanje performansi tržišta rada je poboljšanje ponude radne snage u smislu obogaćivanja znanja kako nezaposlenih, tako i zaposlenih, što podrazumeva značajne investicije u ljudski kapital. Bez obrazovane i obučene radne snage nisu realna očekivanja promene proizvodne strukture jer promena strukture menja karakter tražnje za radom, kako regionalno tako i sektorski i po stručnoj spremi. Država treba da se fokusira na maksimalno podsticanje ovih investicija, koje su poslednjih decenija najrentabilnije. Takođe, država mora promeniti upisnu politiku, koja treba da se bazira na realnim potrebama tržišta rada.

ANEX

Tabela 1. Stope zaposlenosti i nezaposlenosti po polu i obrazovnom nivou, oktobar 2010.

	Ukupno	Pol		Obrazovni nivo			
		Muški	Ženski	Bez škole	Niži	Srednji	Visoki
Stopa zaposlenosti	37,7	45,0	30,9	7,6	24,5	43,4	56,8
Stopa nezaposlenosti	19,2	18,3	20,4	11,7	15,4	22,7	13,2

izvor: Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 10/2010

Tabela 2. Stopa zaposlenosti i nezaposlenosti za stanovništvo staro 15 i više godina, oktobar 2010.

	ukupno	muškarci	žene	starosne grupe					
				15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 i više
Stopa zaposlenosti	37,7	45,0	30,9	15,2	56,4	71,0	62,9	33,1	7,5
Stopa nezaposlenosti	19,2	18,3	20,4	46,1	27,5	15,4	14,7	12,2	0,7

Izvor: Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, 10/2010

LITERATURA

1. Allen J., Velden R. van der (2005). The Flexible Professional in the Knowledge Society: Conceptual Framework of the REFLEX Project REFLEX Working paper 1 Draft version 1-3-2005. Available at: <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/> Page visited on 23 December of 2008.
2. Barth M., Godemann J., Rieckmann M., Stoltenberg U. (2007) Developing key competencies for sustainable development in higher education // International Journal of Sustainability in Higher Education. 2007, Vol. 4, No. 4, p.p. 416-430.
3. Bennett N., Dunne E., Carré C. (1999.) Patterns of core and generic skill provision in higher education // Higher Education, No. 37. pp. 71-93. Kluwer Academic Publishers
4. Canto-Sperber M., Dupuy J.P. (2001). Competencies for the Good Life and the Good Society/ Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society. Ed
5. European Commission (2001). European Commission White Paper "A New Impetus for European Youth". COM(2001) 681 final. Brussels, 21.11.2001. Available on : http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0681en01.pdf
6. European Commission (2003). Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: The future of the European Employment Strategy (EES) "A strategy for full employment and better jobs for all". COM(2003) 6 final. Brussels, 14.1.2003. Dostupno: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2003/jan/ees_03_com_en.pdf
7. European Commission (2007). Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: "Promoting young people's full participation in education, employment and society". COM(2007) 498 final. Brussels, 04.09.2007. Available at: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/youthcom_2007_en.pdf
8. Holmes G., Hooper N. (2000). Core competence and education // Higher Education, No. 40, pp. 247-258, Kluwer Academic Publishers
9. Keegan, D (2000). Distance training: taking stock at a time of change. London: Routledge Falmer
10. Mesečni statistički bilten-Anketa o radnoj snazi (2011), Republički zavod za statistiku, 10/2010
11. Puikelis, K (2009), Ability, Competency, Learning outcome, Qualification and Competence: THEORETICAL DIMENSION, Vytautas Magnus University .Available at : http://skc.vdu.lt/downloads/amk_6/qhe_2009_012_035.pdf
12. Privredni subjekti u Republici Srbiji (2011), „Saopštenje“ (31.10.2010), Republički zavod za statistiku, br.29, 2011
13. Radović Marković M.,“ Karaktersitike e-learning sistema i perspektive njegovog razvoja i primene u visokoškolskom obrazovanju (istraživanje) „Nastava i vaspitanje“, Filozofski fakultet u Beogradu i Pedagoško društvo Srbije, br. 4, 2007.
14. Radović Marković M. Et.al.,“Nezaposlenost, zaposlenost i zapošljavanje u neformalnom sektoru privredivanja u Srbiji “, Journal of Women’s Entrepreneurship in Education”, 3-4 ,2010.
15. Srbija: Procena tržišta rada (2006), Izveštaj br. 36576 , Ministarstvo za rad i socijalnu zaštitu